

СПРАВОЧНИК МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА. САМ СЕБЕ ЭКСПЕРТ

Программа Яны Устиненко

СПРАВОЧНИК МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА. САМ СЕБЕ ЭКСПЕРТ

2015

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие

Программа «Распределение: честно и обо всем» стартовала в ноябре 2014 года как одно из направлений Братства организаторов студенческого самоуправления.

Главной задачей перед командой организаторов и консультантов стояло эффективное распространение информации о распределении и трудовых отношениях с молодыми специалистами. К моменту выпуска книги было проведено 9 образовательных мероприятий, проконсультировано онлайн и офлайн 250 студентов и выпускников, организовано реалити-шоу. Мы стремились доступно трактовать юридические нормы, ориентировать молодежь в мире права, учить, как грамотно отстаивать свою позицию.

Материальным результатом сезона программы 2015 стала книга, справочник, где молодой специалист может найти ответы на все вопросы, затрагивающие его интересы: от процесса распределения до прекращения трудовых отношений.

Выражаю благодарность за поддержку и помощь в редакции справочника Марине Штраховой и Кристине Мурашёвой, за поиск материала экспертам Дмитрию Варнашову, Елизавете Зельман, Татьяне Москалюк, Веронике Поддубицкой, Сергею Подымахину, Артуру Позняку, Артему Хомякову, Вере Шебеко.

Как руководитель программы, человек, отстоявший право на достойное место отработки, могу заверить читателя, что каждый способен разобраться в теме распределения. И в этом вам поможет справочник молодого специалиста «Сам себе эксперт».

С уважением, Яна Устиненко

Глава 1

Обзор законодательства по теме распределения

Главными нормативными актами, регулирующими процесс распределения являются всего лишь три документа, изучив которые можно понять, что происходит до, во время и после процедуры распределения.

Первый документ – это Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З (далее – Кодекс об образовании), а именно раздел III, глава 8 «Общественные отношения, связанные с образовательными отношениями», где даётся определение распределения, его сроки, категории, которые подлежат распределению в особом порядке, порядок перераспределения и в каких случаях на него можно рассчитывать, возможности получения права на свободное трудоустройства и случаи возврат средств за обучение;

Второй документ, который более детально рассматривает вопросы распределения, – это Постановление Совета министров Республики Беларусь 22 июня 2011 г. № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих». Данным Постановлением утверждены следующие Положения:

– Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование (далее – Положение о распределении);

– Положение о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку

научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего (далее – Положение о возмещении);

– Положение о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих (далее – Положение о целевой подготовке).

Собственно, согласно названиям каждого из положений достаточно подробно описана каждая процедура с приведением форм необходимых документов.

Третий документ, который понадобится молодому специалисту не столько в процессе самого распределения, сколько в процессе самой работы по распределению – Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (далее – ТК). Этим нормативно-правовым актом полностью регулируется трудовой процесс. В нём прописаны права и обязанности работника и нанимателя, случаи расторжения трудового договора, сроки отпуска и многое другое.

Кроме трёх главных нормативных актов есть и множество других, которые регулируют тот или иной аспект отношений молодого специалиста с университетом либо работодателем.

<u>Общие положения распределения</u>

– Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2011 № 972 «О некоторых вопросах формирования заказа на подготовку кадров» (утвердило «Положение о порядке прогнозирования потребностей в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку специалистов, рабочих, служащих», «Положение о базовой организации учреждения образования»)

<u>Магистратура</u>

– Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.02.2012 № 110 «Об утверждении Правил приема лиц для получения высшего образования II ступени и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов» (далее – Правила №110)

– Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.11.2011 № 1617 «О некоторых вопросах обучения в организациях иностранных государств» (далее – Постановление №1617)

<u>Трудовые отношения</u>

– Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»

– Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1 «Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих»

Заработная плата молодого специалиста

– Указ Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 273 «О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов» (далее – Указ №273)

– Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»

– Указ Президента Республики Беларусь от 20.11.1996 № 477 «О социальной поддержке работников и выпускников Белорусского государственного университета»

– Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.04.1997 № 347 «О мерах по обновлению и развитию материально-технической базы и социальной поддержке работников и выпускников учреждения образования "Белорусский государственный экономический университет»

– Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 12.06.1997 № 698 «О мерах по обновлению и развитию материально-технической базы и социальной поддержке работников и выпускников учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»

– Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.01.1997 № 6 «О социальной поддержке работников и выпускников Белорусского национального технического университета»

Жильё для молодых специалистов

– Указ Президента Республики Беларусь от 16.12.2013 № 563 «О некоторых вопросах правового регулирования жилищных отношений»

– Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.2014 № 1297 «О некоторых вопросах предоставления жилых помещений коммерческого использования»

– Решение Брестского областного Совета депутатов от 11.09.2012 № 226 «О компенсации затрат на наем жилых помещений»

– Решение Светлогорского районного исполнительного комитета от 25.03.2011 № 510 «Об утверждении денежных норм на компенсацию затрат по найму жилых помещений молодыми специалистами»

– Решение Малоритского районного исполнительного комитета от 16.06.2009 № 648 «Об утверждении денежных норм на компенсацию затрат по найму жилых помещений молодыми специалистами»

Глава 2
Порядок распределения

Кто является молодым специалистом

Согласно п. 2 ст. 83, пп. 1, 4 ст.84 Кодекса об образовании молодыми специалистами или молодыми рабочими (служащими) (далее - молодые специалисты) являются:

1) выпускники, работающие по распределению, перераспределению в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, получившие:

высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, за исключением лиц, обучавшихся на условиях целевой подготовки;

- среднее специальное или высшее образование I ступени, не менее половины срока обучения которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, за исключением лиц, на момент распределения обучающихся в вечерней или заочной форме получения образования и работающих по получаемой специальности (направлению специальности, специализации), а также обучавшихся на условиях целевой подготовки;

2) выпускники:

направленные на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) и получившие высшее образование I ступени, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей) в государственных учреждениях образования;

направленные на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского

бюджета и получившие в дневной форме получения образования послевузовское образование за счет средств республиканского бюджета в государственных учреждениях образования (государственных организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования).

Таким образом, молодыми специалистами являются выпускники дневной формы обучения, которые получили образование за счет средств юридического лица (по договору), бюджета, либо обучались за счет средств бюджета более половины срока обучения, а также работающие по распределению, перераспределению либо быть направленным на работу в соответствии с договором о подготовке научного сотрудника / специалиста. Согласно п.5 ст. 84 выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств, по их желанию и при наличии мест работы, оставшихся после распределения, направляются на работу. То есть выпускник, обучающийся на платной основе, также может стать молодым специалистом.

Распределение выпускников

Согласно ст. 83 Кодекса об образовании распределение – процедура определения места работы выпускника, осуществляемая государственным учреждением образования или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственным органом в целях социальной защиты выпускников, удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих, служащих.

Место работы путем распределения предоставляется в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией выпускникам, получившим:

высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, за исключением лиц, обучавшихся на условиях целевой подготовки;

среднее специальное или высшее образование I ступени, не менее половины срока обучения которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, за исключением лиц, на момент распределения обучающихся в вечерней или заочной форме получения образования и работающих по получаемой специальности (направлению специальности, специализации), а также обучавшихся на условиях целевой подготовки.

Для лиц, получивших высшее образование I ступени, установлен 2 летний срок отработки. Для лиц, получивших среднее специальное и профессионально-техническое образование, также образование «по целевому направлению», установлен иной летний срок отработки. Условия сроков отработки по распределению определены п.3 ст.83 Кодекса об образовании.

Информацию о сроках отработки после получения высшего образования II ступени см. в «Продолжение обучения: магистратура».

В срок обязательной работы по распределению по желанию выпускника засчитываются период военной службы по призыву, службы в резерве в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, иные периоды, определяемые Правительством Республики Беларусь.

Срок обязательной работы исчисляется с даты заключения трудового договора между выпускником и нанимателем. Для лиц, получивших высшее образование по профилю образования «Здравоохранение», срок обязательной работы по распределению исчисляется с даты заключения трудового договора по должности врача-специалиста.

Выпускники, работающие по распределению, являются в течение срока обязательной работы по распределению молодыми специалистами или молодыми рабочими (служащими).

Распределение выпускников осуществляется не позднее, чем за два месяца до окончания учреждения образования комиссией по распределению выпускников. Состав комиссии утверждается не позднее 1 февраля, приказ о ее создании обновляется ежегодно. В комиссию могут входить представители государственных органов, организаций – заказчиков кадров, общественных объединений, в том числе профессиональных союзов.

Согласно п.11 Положения о распределении Руководители учреждений образования обязаны не позднее, чем за месяц до начала распределения организовать работу по ознакомлению выпускников:

с настоящим Положением;

с порядком работы комиссий;

с планами распределения выпускников, составленными на основании поданных в учреждение образования организациями – заказчиками кадров заявок на подготовку специалистов, рабочих, служащих (далее – заявки на подготовку), заключенных с организациями – заказчиками кадров договоров о взаимодействии при подготовке специалистов, рабочих, служащих (далее – договоры о взаимодействии), письменных запросов иных организаций о

распределении к ним выпускников.

Учреждения образования по-разному трактуют данный пункт. Где-то проводят беседы, консультации, в других же – «предварительное» распределение. Согласно законодательству не существует понятия «предварительное» распределение. Однако на подобных встречах определяют будущее для каждого студента, отмечают, что на «окончательном» распределении выпускника распределят в то же место, что и на «предварительном». В связи с чем студенты уже не стремятся повлиять на ситуации: найти иное место отработки и принести письмо-ходатайство (именную заявку).

Распределение выпускников осуществляется в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией с учетом поданных в учреждение образования организациями – заказчиками кадров заявок на подготовку и заключенных с организациями – заказчиками кадров договоров о взаимодействии.

Подробнее о базовых организациях можно прочесть в Положении о базовой организации учреждения образования, утвержденном Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2011 N 972

Базовая организация имеет преимущественное право на удовлетворение своей потребности в специалистах. При наличии нескольких базовых организаций удовлетворение их потребностей осуществляется в порядке очередности, определяемой исходя из даты заключения соответствующих договоров о взаимодействии. После удовлетворения потребностей организаций – заказчиков кадров осуществляется распределение выпускников в иные организации на основании их письменных запросов.

Письменные запросы организаций – заказчиков кадров и иных организаций о распределении к ним конкретных выпускников удовлетворяются в случаях, если:

эти выпускники включены в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи (подробнее в Положении о порядке формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 N 199);

запросы поступили из организаций, в которых эти выпускники проходили производственную и преддипломную практики или преддипломную практику;

отсутствуют места работы согласно поданным в учреждение образования организациями – заказчиками кадров заявкам на подготовку, заключенным с организациями – заказчиками кадров договорам о взаимодействии, письменным запросам иных организаций.

Выпускники, получившие среднее специальное образование, могут направляться на работу в качестве рабочих в соответствии с разрядом и квалификацией, полученными в период обучения.

Существуют базовые и не базовые организации. Базовой является организация любой формы собственности. Не базовой аналогично. Однако существует негласное правильно, что выпускников распределяют сначала в базовые, а после в следующем порядке: государственные организации (РУП, КУП) и государственные органы (исполнительные комитеты, министерства и подчинённые им организации и пр.), частные с долей государственного капитала (ОАО), частные (ООО, ОДО, ЗАО, УП), иностранные (СООО, ИООО), общественные. Поэтому для увеличения процента вероятности удовлетворения вашей именной заявки, рекомендуем начинать поиск места для работы по распределению в государственных организациях. Также обращаем внимание, что выпускник обязан отработать на территории Республики Беларусь, т.е. распределиться в представительство иностранного юридического лица в Беларуси можно, а за границу нельзя.

В случае если вы будете самостоятельно искать место для работы по распределению, обратите внимание на п.12 Положения о распределении. Для того чтобы удачно распределиться по специальности, вам не нужно искать вакансию по квалификации, которая написана в дипломе. Найдите свою специальность в Общегосударственном классификаторе Республики Беларусь ОКРБ 011-2009 "Специальности и квалификации", утвержденном Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 02.06.2009 N 36, отметьте, какие должности вы имеете право занимать. Например, выпускник специальности «Маркетинг» может распределиться экономистом, маркетологом, агентом торговым.

1-26 02 03	Маркетинг	Маркетолог-экономист	Экономист 25351 Агент торговый 20035 Маркетолог 23176 Экономист по материально-техническому снабжению 25362 Экономист по сбыту 25371

Если же предложений на рынке труда будет недостаточно, выпускник может обратить внимание на смежные специальности и принести именную заявку, в которой будет прописано «на должность специалиста в отдел рекламы и коммуникаций». Должность «специалист» не предполагает наличие узкоспециализированных навыков, а согласно наблюдениям, учреждение образования удовлетворяет похожие заявки.

Согласно п.14 Положения о распределении комиссия принимает решение о распределении выпускника с учетом:

результатов успеваемости;

участия в научно-исследовательской, общественной работе;

места прохождения производственной и преддипломной практики;

состояния здоровья, семейного положения и места жительства семьи;

рекомендации учреждения образования о наиболее целесообразном направлении выпускника на работу;

его личных пожеланий.

Правом выбора из имеющихся на распределении мест работы пользуются выпускники, включенные в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи.

Льготами при распределении пользуются лица, указанные п.6 ст.83 Кодекса об образовании, а именно:

6.1. детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, место работы предоставляется по месту закрепления за ними жилых помещений, либо по месту включения их в списки нуждающихся в улучшении жилищных условий, либо по месту первоначального приобретения статуса детей-сирот или статуса детей, оставшихся без попечения родителей, либо с их согласия в ином населенном пункте;

6.2. детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов I или II группы, место работы предоставляется с учетом состояния их здоровья по месту жительства родителей, мужа (жены) либо с их согласия иное имеющееся в наличии место работы;

6.3. лиц, имеющих одного из родителей, или мужа (жену) инвалида I или II группы, или ребенка-инвалида, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по месту жительства этих родителя, мужа (жены), ребенка-инвалида;

6.4. лиц, имеющих медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и

присвоенной квалификации, место работы предоставляется с учетом состояния их здоровья;

6.5. беременных женщин, матерей (отцов), имеющих ребенка в возрасте до трех лет на дату принятия решения о распределении, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по их месту жительства;

6.6. мужа (жены) лица, избранного на выборную должность в государственные органы, либо направленного на работу в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Беларусь, либо из числа военнослужащих Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований Республики Беларусь (за исключением военнослужащих, проходящих срочную военную службу, службу в резерве, курсантов), сотрудников Службы безопасности Президента Республики Беларусь, органов внутренних дел Республики Беларусь, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, органов государственной безопасности Республики Беларусь, таможенных органов, прокурорских работников, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по месту прохождения службы жены (мужа);

6.7. мужа (жены), жена (муж) которого работает и постоянно проживает на территории Республики Беларусь, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по месту жительства и (или) работы жены (мужа);

6.8. мужа и жены, которым место работы путем распределения должно быть предоставлено одновременно, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности в одном населенном пункте;

6.9. детей лиц, перечисленных в подпунктах 3.2, 3.4 и 3.7 пункта 3, пункте 10 и подпунктах 12.2 и 12.3 пункта 12 статьи 3 Закона Республики Беларусь «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан», место работы при наличии возможности предоставляется по месту жительства родителей, мужа (жены) этих детей или с их согласия иное имеющееся в наличии место работы.

Выпускники, относящиеся к указанным категориям, должны предоставить в комиссию следующие документы:

копия решения органа опеки и попечительства о закреплении жилого помещения либо местного исполнительного и распорядительного органа о

принятии на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий – для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

копия удостоверения инвалида – для выпускников – инвалидов I или II группы или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, а также для выпускников, которые имеют ребенка-инвалида или одного из родителей либо мужа (жену) инвалида I или II группы;

медицинская справка о состоянии здоровья – для лиц, имеющих медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации;

медицинская справка о состоянии здоровья и справка о месте жительства и составе семьи – для беременных женщин;

копия свидетельства о рождении ребенка и справка о месте жительства и составе семьи – для выпускников, которые имеют ребенка в возрасте до трех лет на дату принятия решения о распределении;

копия свидетельства о заключении брака и справка о месте работы, службы и занимаемой должности мужа (жены) – для выпускника, который имеет мужа (жену), избранного на выборную должность в государственные органы, либо направленного на работу в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Беларусь, либо из числа военнослужащих Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований (за исключением военнослужащих, проходящих срочную военную службу, службу в резерве, курсантов), сотрудников Службы безопасности Президента Республики Беларусь, Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов государственной безопасности, таможенных органов, прокурорских работников;

копии свидетельства о заключении брака и свидетельства о направлении на работу – для супругов, которые направляются на работу по распределению одновременно;

копия свидетельства о заключении брака, справки о месте работы, службы и занимаемой должности и о месте жительства и составе семьи мужа (жены) – для выпускников, желающих получить распределение по месту жительства и (или) работы мужа (жены), постоянно проживающих и работающих на территории Республики Беларусь;

копии документов, подтверждающих принадлежность выпускников к числу детей лиц, перечисленных в подпунктах 3.2, 3.4 и 3.7 пункта 3, пункте 10 и подпунктах 12.2 и 12.3 пункта 12 статьи 3 Закона Республики Беларусь от 14 июня 2007 года «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан».

Согласно п.15. Положения о распределении комиссия принимает решение о распределении открытым голосованием большинством голосов. При равном количестве голосов принимается решение, за которое проголосовал председатель комиссии.

Решение о распределении принимается, как правило, в присутствии выпускника.

Решение о распределении выпускника, который не явился на заседание комиссии, принимается в его отсутствие. При распределении могут учитываться ранее высказанные пожелания выпускника.

Комиссия ведет протокол заседания и оформляет ведомость распределения выпускников.

Если вы не согласны с местом отработки в виду нарушения законодательства и в дальнейшем будете его оспаривать, рекомендуем в протоколе поставить отметку «не согласен». Так вы покажите Министерству образования / суду / прокуратуре, что ваше распределение было проведено с нарушениями законодательства (если такое имело место быть) и вы на это указывали комиссии.

Согласно п. 3 Положения о возмещении выпускник вправе отказаться от работы по распределению (перераспределению) или от направления на работу и добровольно возместить затраченные средства. Для возмещения затраченных средств выпускник обращается в учреждение образования за расчетом суммы затраченных средств.

О «свободном» дипломе

Справка о самостоятельном трудоустройстве (ее еще называют свободный диплом) выдается в случаях установленных п. 2 ст. 87 Кодекса об образовании.

Место работы не предоставляется выпускнику:

2.1. которому место работы не может быть предоставлено в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией в связи с отсутствием места

работы при распределении, перераспределении, направлении на работу, последующем направлении на работу;

2.2. получившему образование в вечерней или заочной форме получения образования, за исключением случая, когда ему место работы предоставляется путем распределения, перераспределения;

2.3. получившему образование в дневной форме получения образования на платной основе, за исключением выпускника, которому место работы предоставляется при направлении на работу, последующем направлении на работу;

2.4. которому место работы путем распределения в соответствии с настоящим Кодексом не предоставляется;

2.5. не отработавшему срок обязательной работы по распределению, перераспределению, при направлении на работу, при последующем направлении на работу, если он освобожден от возмещения средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего, в республиканский и (или) местные бюджеты (см. Положение о возмещении);

2.6. не отработавшему срок обязательной работы по распределению, перераспределению, при направлении на работу, при последующем направлении на работу, если он возместил в республиканский и (или) местные бюджеты средства, затраченные государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего;

2.7. не отработавшему срок обязательной работы по распределению, перераспределению, при направлении на работу, при последующем направлении на работу, в отношении которого имеется вступившее в законную силу решение суда о взыскании в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего.

Наниматели независимо от формы собственности при приеме на работу любого выпускника государственных вузов в течение двух лет после окончания последними указанных учреждений образования обязаны требовать справку о самостоятельно трудоустройстве (или свидетельство о направлении на работу).

Справку о самостоятельном трудоустройстве по нашим наблюдениям учреждения образования выдают не охотно. Участились случаи, когда при факте отсутствия мест (на самом заседании) комиссия просит студента подписать пустой протокол, а в течение оставшегося времени (2 месяца до

окончания учреждения + 1 месяц после) продолжаются поиски рабочего места. По мнению консультантов программы гл. 2 Положения о распределении описывает сам процесс работы комиссии, в том числе и на заседании, где решается судьба студента. В случае отсутствия заявок, об этом должна быть сделана запись в протоколе, а комиссия принять решение о выдачи справки о свободном трудоустройстве. Если вы в дальнейшем готовы отстаивать свое право на «свободный» диплом, не стесняйтесь просить сделать соответствующую отметку в протоколе либо сделать ее самому.

Магистратура

Согласно п.30 Правил №110 установлены следующие сроки зачисления в учреждения образования для получения высшего образования II ступени:

на обучение за счет средств бюджета и на платной основе - на все формы получения образования по 17 июля;

на обучение для получения высшего образования II ступени с углубленной подготовкой специалиста в случаях, предусмотренных в части второй пункта 16 настоящих Правил, а также при поступлении на отдельные специальности в учреждения высшего образования сельскохозяйственного профиля - по 31 августа.

Процесс распределения и направления на работу как было отмечено ранее проходит не позднее чем за 2 месяца до окончания учреждения образования (ориентировочно в апреле для тех, кто обучается 4-6 лет, в ноябре для тех, кто обучается 4,5 года). При успешном поступлении в магистратуру на дневную бюджетную форму обучения, в течение трех дней выпускник обязан письменно уведомить о своем зачислении нанимателя, учреждение образования и вернуть свидетельство о направлении на работу в учреждение образования (п. 29 Положения о распределении).

В случае если выпускник зачислен в учреждение образования для получения II ступени на иную форму обучения и / или обучение будет осуществляться на платной основе, период работы по распределению не переносится.

Процесс распределения, перераспределения, направления на работу последующего направления на работу выпускников, получивших II ступень образования, а также вопросы возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки осуществляются в соответствии с постановлением Совета министров Республики Беларусь 22 июня 2011 г. № 821. См. «Порядок распределения: от работы комиссии до направления на работу».

В связи с вступлением в Болонский процесс у многих возникает вопрос о получении степени магистра за рубежом. К сожалению, на июнь 2015г. никаких изменений в законодательство внесено не было, а порядок обучения за рубежом все также регулируется Постановлением №1617.

Согласно п. 2 Постановления №1617 направление на обучение за рубежом осуществляется на основании:

договоров, заключаемых между учреждениями высшего образования, учреждениями образования и организациями, реализующими образовательные программы послевузовского образования Республики Беларусь (далее - учреждения образования), и организациями иностранных государств, в том числе в рамках реализации международных программ, проектов и государственных программ, финансируемых за счет средств республиканского бюджета;

договоров о подготовке специалиста за счет средств республиканского бюджета, о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета и (или) дополнительных соглашений к указанным договорам, заключаемым между учреждениями образования и направляемыми на обучение за рубежом гражданами.

В таких договорах и (или) дополнительных соглашениях к ним должны быть закреплены следующие существенные условия:

срок обучения за рубежом;

общая сумма расходов, финансируемых за счет средств республиканского бюджета, связанных с организацией обучения за рубежом.

Обучение за рубежом осуществляется в дневной форме получения образования. Направление на обучение за рубежом осуществляется на срок не более одного года. Оформление документов для направления на обучение за рубежом в соответствии с требованиями принимающих организаций иностранных государств осуществляется направляющим учреждением образования.

Информация о переносе сроков работы по распределению в документе не указывается.

Если у вас есть желание получить образование за рубежом, обратитесь в деканат, международный отдел своего учреждения образования. В случае зачисления на магистерскую программу за рубежом не на основании определенных п.2 Постановления №1617 напишите письмо в Министерство образования за разъяснениями порядок ваших действий.

Не все нюансы работы по распределению в случае поступления в магистратуру оговорены в нормативных документах. В ходе работы программы консультанты применяя аналогию существующих правовых норм пришли к выводам, отраженным в таблице ниже.

Форма получения I ступени образования	Отработанное время после получения I ступени образования	Форма получения II ступени образования	Срок отработки после получения II ступени образования	Итого	Дополнительные условия, кейсы	Основание
бюджет	-	бюджет, дневное	2 года	2 года	при поступлении в год получения I ступени образования	п.3 ст.83 Кодекса об образовании
бюджет	-	платное, дневное / иное	2 года	2 года	отработка происходит во время обучения в магистратуре	по мнению консультантов
бюджет	1 год	бюджет, дневное	2 года	3 года	при поступлении через год получения I ступени образования	по мнению консультантов
бюджет	2 года	бюджет, дневное	1 год	3 года		п.3 ст.83 Кодекса об образовании
платное, дневное / иное	-	бюджет, дневное	1 год	1 год		п.3 ст.83 Кодекса об образовании
платное дневное / иное	-	платное дневное / иное	-	-		по мнению консультантов
бюджет	-	получение образования за рубежом	2 года	2 года	в случае поступления согласно Постановлению №1617	по мнению консультантов

Таблица - Зависимость формы получения образования и сроков отработки

Глава 3
Порядок трудоустройства

Документы, предъявляемые при приеме на работу, и обязанности нанимателя

Для надлежащего оформления трудовых отношений с работником, в том числе и с молодым специалистом, в первую очередь необходимо предъявление гражданином обязательных документов при устройстве на работу. Перечень таких документов содержится в ст. 26 ТК и приём на работу без указанных документов не допускается. К ним относятся:

п. 1 ч. 1 ст. 26 ТК - документ, удостоверяющий личность.

В соответствии с п. 1.1. Указ Президента Республики Беларусь от 3 июня 2008 г. № 294 «О документировании населения Республики Беларусь» документами, удостоверяющими личность, являются:

паспорт гражданина Республики Беларусь;

вид на жительство в Республике Беларусь;

удостоверение беженца.

В случаях, предусмотренных законодательными актами, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, для удостоверения личности граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, которым предоставлен статус беженца в Республике Беларусь, а также для подтверждения их специального статуса (прав и обязанностей), кроме указанных документов, могут использоваться иные документы

п. 1 ч. 1 ст. 26 ТК – документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу).

Основными документами воинского учета, на основании которых заполняются личные карточки, являются:

для призывников - удостоверение призывника;

для военнообязанных - военный билет.

п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК – трудовая книжка.

Лицами, впервые поступающим на работу, трудовая книжка не представляется. В случае, если у молодого специалиста отсутствует трудовая книжка, её заводят в отделе кадров по первому месту работы.

п. 3 ч. 1 ст. 26 ТК - документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы.

Документом, подтверждающим получение среднего специального, профессионально-технического, высшего образования обеих ступеней является диплом о получении такого образования. Помимо того, лицо, устраивающееся на работу, может предъявить иные документы, свидетельствующие о его квалификации. Так по окончании обучения слушателям, успешно прошедшим итоговую аттестацию по программам переподготовки, профессиональной подготовки рабочих (служащих), выдается свидетельство установленного образца о присвоении квалификационного разряда (класса, категории) по профессии, утвержденное постановлением Минобразования от 27.07.2011 № 194 «О документах об образовании, приложениях к ним, золотой, серебряной медалях и документах об обучении». А обучающимся, освоившим содержание образовательной программы обучающих курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов и др.), выдается справка об обучении, образец которой утвержден этим же постановлением.

Иногда у нанимателей не возникает сомнений в подлинности документов об образовании, однако, если такие сомнения возникли, наниматель обязан направить запрос в республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере образования (Министерство образования), о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу (ч. 2 ст. 54 ТК).

п. 4 ч. 1 ст. 26 ТК - направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников.

Выпускникам гарантируется предоставление первого рабочего места в соответствии с законодательством о труде путем распределения, а также путем трудоустройства в счет брони в соответствии с законодательством о занятости населения (п. 2 ст. 48 Кодекса об образовании, ст. 281 ТК).

Например, предоставление первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования обеспечивается путем направления их на работу по распределению в установленном законодательством порядке (п. 3 Положения о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных

учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.12.2006 N 1681)

п. 5 ч. 1 ст. 26 ТК - индивидуальная программа реабилитации инвалида (для инвалидов).

п. 6 ч. 1 ст. 26 ТК - декларация о доходах и имуществе, страховое свидетельство и медицинскую справку о состоянии здоровья

В случае если молодой специалист впервые поступает на работу, свидетельства социального страхования у него в наличии не будет (за исключением тех случаев, когда молодой специалист уже ранее выполнял работы по заключенному договору подряда). В данном случае молодой специалист обязан представить нанимателю сведения, необходимые для его регистрации в органах, осуществляющих персонифицированный учет (ч. 1 ст. 10 Закона Республики Беларусь от 06.01.1999 N 230-З «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования»).

п. 6 ч. 1 ст. 26 ТК - другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Однако п. 32 Положения о распределении установлено, что все наниматели независимо от формы собственности при приеме на работу выпускников государственных учреждений образования в течение двух лет после получения высшего или среднего специального образования и одного года - после получения профессионально-технического образования должны требовать свидетельство о направлении на работу либо справку о самостоятельном трудоустройстве.

В случае если наниматель не затребует свидетельство о направлении на работу либо справку о самостоятельном трудоустройстве, а впоследствии выяснится, что работник направлен на работу в иную организации, принятый работник подлежит увольнению по п. 3 ст. 44 ТК в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

В соответствии с ч.3 ст. 25 ТК нанимателю запрещается требовать документы, не предусмотренные законодательством, однако, это не лишает права молодого специалиста представить нанимателю дополнительные документы, которые он посчитает необходимыми (сертификаты образовательных семинаров, свидетельства о прохождении курсов и т.д.).

Как уже говорилась ранее, приём на работу без документов, указанных в ст. 26 ТК, не допускается. Согласно п. 1 ч. 1 ст. 54 ТК наниматель обязан потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством. Ответственность за приём на работу без таких документов несёт наниматель в виде наложения административного штрафа в размере, установленном Кодексом Республики Беларусь об административных правонарушениях. Помимо того, наниматель в установленном порядке выполняет иные обязанности при приеме на работу молодого специалиста, связанные с ознакомлением под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснением его прав и обязанностей, с ознакомлением с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, с проведением вводного инструктажа по охране труда; оформлением заключения трудового договора приказом (распоряжением) и объявлением его работнику под роспись.

Особенности заключения и условия трудового договора

Среди перечня категорий граждан которым запрещён необоснованный отказ в заключении договора, указанном в ст. 16 ТК, указаны прибывшие по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования, а также прибывшие на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования. Согласно той же ст. 16 ТК по требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

Ответственность за необоснованный отказ несет должностное лицо нанимателя, осуществившее такой отказ, в виде наложения на него административного штрафа в размере, установленном Кодексом Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Трудовые споры, связанные с необоснованным отказом в заключении трудового договора с выпускником, которому место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, рассматривается согласно п. 2 ч. 3 ст. 241 ТК без соблюдения досудебного порядка непосредственно в суде.

Рассматривая критерий необоснованности отказа, стоит обратить внимание на тот факт, что, обязанность по приёму на работу выпускника, направленного на работу по распределению возникает у нанимателя в случае

прибытия выпускника в установленный срок (срок указывается в направлении на работу). В случае, если выпускник явился позже установленного срока, а наниматель ввиду объективных причин отказал выпускнику в приёме на работу, отказ считается обоснованным и ответственность за такой отказ не наступает.

Образец письма о мотивах отказа в приеме на работу молодого специалиста.

дд.мм.гггг N ____ ФИО соискателя.
На N ___ ад ____ Адрес проживания
О мотивах отказа в приеме на работу

Согласно свидетельству о направлении на работу Вы должны были явиться дд.мм.гггг к месту работы в *(наименование предприятия)*. 10.08.2014 *(наименование учреждения образования)* было уведомлено о том, что Вы не прибыли к месту распределения в установленный срок. В связи с существенным ростом объемов работ и нехваткой специалистов на вакантную должность экономиста, которая была выделена для Вас как для молодого специалиста, был принят другой работник. На сегодняшний день на предприятии отсутствуют вакантные должности, соответствующие Вашей специальности и квалификации, в связи, с чем и отсутствует возможность принять Вас на работу.

Директор Подпись ФИО

Согласно ч. 1. п. 34 Положения о распределении наниматель несёт обязанность в месячный срок письменно сообщить в учреждение образования о приёме на работу молодого специалиста в форме подтверждения о прибытии молодого специалиста, приведённой в приложении 1 к Положению о распределении. Помимо того п. 30 Положения о распределении установлена обязанность нанимателя уведомить в месячный срок учреждение образования в случае, если выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, без уважительной причины не прибыл к месту работы в срок, указанный в уведомлении к свидетельству о направлении на работу.

П. 24 Положения о распределении, подп. 3.2 п. 3 ст. 48 и п. 6 ст. 84 Кодекса об образовании устанавливают, что по окончании обучения в учреждении образования выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, предоставляется отдых продолжительностью

тридцать один календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, - сорок пять календарных дней.

Однако согласно пп. 3.2 п. 3 ст. 48 Кодекса об образовании по инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена, таким образом применяется норма ч. 1 п. 27 Положения о распределении, которая позволяет выпускнику прибыть на работу раньше срока, указанного в свидетельстве о направлении на работу.

При этом сроки обязательной работы исчисляются с даты заключения трудового договора между выпускником и нанимателем, а для лиц, получивших высшее образование по профилю образования "Здравоохранение", срок обязательной работы по распределению исчисляется с даты заключения трудового договора по должности врача-специалиста - п. 4 ст. 83, п. 3 ст. 84 Кодекса об образовании.

Независимо от количества дней отдыха, использованных выпускником, нанимателем осуществляется выплата денежной помощи, предусмотренной законодательством.

Организации - заказчики кадров, которые не имеют возможности трудоустроить по распределению заявленных ранее выпускников, должны сообщить об этом в учреждение образования не позднее чем за два месяца до начала распределения либо, наоборот, в указанный срок направить в учреждение образования письменное подтверждение о возможности трудоустройства с указанием необходимых сведений. В случае, если организация – заказчик кадров не уведомляет в установленный срок о невозможности трудоустройства заявленных выпускников, отказ от приёма на работу выпускников, прибывших по распределению будет являться необоснованным и повлечёт за собой последствия, установленные законодательством.

Другая ситуация возникает в случае призыва выпускника на службу в Вооруженные Силы Республики Беларусь, другие войска и воинские формирования до срока прибытия на работу, указанного в свидетельстве о направлении на работу. Тогда в соответствии с ч. 1. п. 28 Положения о распределении выпускник обязан уведомить об этом факте нанимателя и учреждение образования. При том, согласно ч. 2 того же пункта, выпускник должен письменно уведомить нанимателя о прибытии или неприбытии для трудоустройства по окончании срока службы за два месяца до окончания срока службы по призыву в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях. Однако, в силу не урегулирования вопроса ответственности за несоблюдения молодым специалистом этой

обязанности, наниматель вправе лишь при наличии обоснованных причин отказать в заключении трудового договора со специалистом.

Форма, вид и содержание трудового договора

Согласно ст. 18 ТК трудовой договор между молодым специалистом и нанимателем должен быть заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах по одному для каждой из сторон и подписан обеими сторонами. Не заключение трудового договора и не издание приказа о приёме на работу, в случае фактического допущения молодого специалиста к выполнению трудовых обязанностей, при возникновении спорных ситуаций, необходимо будет доказывать в судебном порядке, путём подачи иска о признании трудового договора заключённым и понуждении нанимателя оформить приём на работу. Доказательствами в данном случае могут служить свидетельские показания, данные контрольно-пропускных пунктов, подписи в журналах, подтверждение нанимателя о прибытии молодого специалиста на работу, отправленное в установленном порядке в учреждение образования и др.

Трудовым законодательством не определено, какой вид договора должен заключаться с молодым специалистом. Таким образом, возникает несколько вариантов заключения трудовых договоров:

1. <u>Трудовой договор, заключённый на неопределённый срок</u> в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 17 ТК.

По общему правилу, закреплённому в ст. 17 ТК, в случае, если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, он считается заключённым на неопределённый срок. В законодательстве не указано ограничений на заключение с молодыми специалистами договором на неопределённый срок, за исключением обязательного заключения иного вида трудового договора в установленных законодательством случаях (например, контракт с гражданами, поступающими на государственную службу, ст. 30 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 N 204-З "О государственной службе в Республике Беларусь").

Может возникнуть ситуация, когда, на предприятии действует контрактная форма найма, однако распределённый выпускник заявляет желание заключить трудовой договор на неопределённый срок. В данном случае наниматель может удовлетворить такое пожелание выпускника, поскольку по общему правилу заключать трудовой контракт - это право, но не обязанность нанимателя (ч. 1 п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 N 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию

трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины").

Заключение трудового договора со специалистом на неопределённый срок не влечёт за собой общих оснований увольнения, установленных для данного вида договора (например, увольнение по желанию работника в соответствии со ст. 40 ТК). Такое ограничение установлено п. 33 Положения о распределении, в связи с которым наниматель будет обязан отказать молодому специалисту в увольнении по указанным основаниям, за исключением случаев выдачи справки о самостоятельном трудоустройстве, перераспределения молодого специалиста в другую организацию либо зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).

2. <u>Трудовой договор, заключённый на определённый срок</u> не более пяти лет (срочный трудовой договор) в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК.

По общему правилу срочный трудовой договор заключается в случаях:

- когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения;

- предусмотренных ТК.

2.1. <u>Контракт</u>.

Контракт является разновидностью срочного трудового договора, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством. В отличие от других видов срочного трудового договора контракт может заключаться также для выполнения работы, которая носит постоянный характер (ч. 2 п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 N 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников»).

При заключении трудового контракта с молодым специалистом наниматель должен в обязательном порядке устанавливать ему наравне с иными работниками дополнительные меры стимулирования труда, установленные подп. 2.5 п. 2 Декрета N 29:

дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней;

повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством).

Обращаем внимание, что в случае несогласия выпускника на заключение контракта, на условиях предложенных нанимателем (например, когда вместо повышения тарифной ставки на 15%, согласно Декрету № 29,

выпускник требует установить повышение тарифной ставки на 50%), действия нанимателя по отказу в приёме на работу на предложенных выпускником условиях будут являться правомерными, т.к. несогласие с условиями контракта может являться основанием к отказу в приеме на работу, в том числе и лицам, перечисленным в ст. 16 ТК.

Согласно трудовому законодательству контракт может быть заключён на срок от одного года до пяти лет. Срок, на который заключается контракт, определяется по соглашению сторон. Зачастую наниматели заключают трудовые отношения с молодым специалистом на срок обязательной работы. Однако порой по прибытию на работу по распределению с выпускником могут заключить контракт сроком, превышающим обязательную работу. В данном случае следует учитывать, что законодательством не предусмотрено основание расторжение контракта в связи с окончанием срока обязательной отработки. Таким образом, если контракт заключён на более длительный срок, его можно расторгнуть только по основаниям, указанным в законодательстве:

1. п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК - по истечению срока контракта;
2. п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК – по соглашению сторон;
3. ст. 41 ТК – по требованию работника.

Как было указано ранее, срок контракта определяется по соглашению сторон. Данная норма закреплена в ст. 19 ТК, абз. 2 п. 5 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 N 1476. Таким образом, если выпускник не согласен на заключение контракта на срок более срока обязательной работы, то он вправе настаивать на заключении трудового договора в рамках указанного срока. В свою очередь наниматель не вправе ему отказать, поскольку обязан принять на работу прибывшего по направлению выпускника и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу.

2.2. Срочные трудовые договоры, заключённые на время выполнения определенной работы либо на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы.

Законодательством не установлено ограничений относительно заключения данных видов срочных договоров. Однако при их заключении наниматель должен учитывать, что он обязан обеспечить молодого специалиста работой в течение срока обязательной работы, указанного в свидетельстве о направлении на работу.

Содержание и условия трудового договора с молодым специалистом не отличаются по обязательным требованиям, предъявляемым ст. 19 ТК к содержанию и условиям всех трудовых договоров. Согласно указанной статье обязательными условиями и сведениями при заключении трудового договора являются:

1) Сведения о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор. Для работника таковыми сведениями являются: ФИО, данные документа, удостоверяющего личность, место проживания, контактные данные. Для нанимателя: наименование, юридический адрес, УНП, контактные данные;

2) Место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу (например, ООО «Ромашка» специалистом по закупкам в отдел логистики. В данном случае отдел логистики является структурным подразделением ООО «Ромашка»);

3) Трудовая функция, под которой понимают работу по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией

Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам. Общие положения Единого квалификационного справочника должностей служащих утверждены Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 N 1. Перечень выпусков и входящих в них разделов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих приведен в приложении к Постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 N 34.

Так согласно ч. 2 п. 27 Положения о распределении наниматель обязан принять на работу прибывшего по направлению выпускника и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу. В частности, обеспечить молодого специалиста работой в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией.

Молодому специалисту, не имеющему необходимого стажа работы, предусмотренного квалификационной характеристикой соответствующей должности, наниматель не вправе присвоить квалификационную категорию, в том числе в порядке исключения при отсутствии опыта по соответствующему направлению. Такое ограничение устанавливает ч. 1 п. 20 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной

защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 N 1.

Помимо этого ч. 1. п. 33 Положения о распределении установлен прямой запрет на перевод молодого специалиста на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, до окончания срока обязательной работы. Такое ограничение связано с необходимостью осуществления обязательной работы по распределению по полученной специальности.

4) Основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) Срок трудового договора в обязательном порядке указывается для срочных трудовых договоров;

6) Режим труда и отдыха, в случае если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя, например при установлении неполного рабочего дня работнику по согласовании с нанимателем;

7) Условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

Однако, несмотря на применение общих правил заключения трудовых договоров с молодыми специалистами, также имеют место быть некоторые особенности, а частности:

1. Недопущение установления испытательного срока для молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование, а также молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование (п. 2 и 3 ч. 5 ст. 28 ТК). В случае установления молодому специалисту испытательного срока, данное условие будет являться недействительным, однако не повлечёт недействительности договора в целом.

Выпускник, получивший справку о самостоятельном трудоустройстве, утрачивает статус молодого специалиста, молодого рабочего (служащего), в связи с чем, установление испытательного срока при заключении трудового договора будет являться правомерным.

2. Обязанность по отработке обязательного срока согласно законодательству об образовании вне зависимости от того, предусмотрено соответствующее обязательство в трудовом договоре или нет, установленная ст. 83, 84 Кодекса об образовании. В соответствии с ч. 3. Ст. 19 ТК срок обязательной работы после получения образования не менее установленного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя.

3. Иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Таким образом, трудовой договор (контракт) заключается с молодым специалистом, прибывшим на работу, после предоставления им всех необходимых документов для приёма на работу. Молодой специалист обязательно должен обратить внимание на содержание трудового договора (контракта) во избежание дальнейших разногласий с нанимателем. После заключениям трудового договора (контракта) наниматель издаёт приказ о приёме на работу молодого специалиста, с которым обязан ознакомить работника по подпись. Основаниями для издания приказа в данном случае будут являться: заявление работника, трудовой договор (контракт) и свидетельство о направлении на работу.

Помимо того наниматель обязан внести запись о приёме на работу в трудовую книжку и направить в учреждение образование подтверждение о прибытии выпускника для обязательной работы по распределению.

Выплаты и компенсации, причитающиеся по окончании обучения и связанные с переездом

К выплатам и компенсациям, которые причитаются выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, по окончании обучения в учреждении образования согласно п. 24 Положения о распределении, относятся:

– денежная помощь, которая выплачивается:

молодым специалистам - в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии);

молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование, - из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада (ч. 1 п. 25 Положения о распределении).

Помимо вышеуказанных категорий выпускников, денежная помощь в размере месячной стипендии, назначенной в последнем перед выпуском семестре (полугодии), может быть установлена и выплачивается также выпускникам, получившим образование в дневной форме за счет средств физических лиц или собственных средств в случае когда выпускник был распределен. Данная норма содержится в п. 5 и 6 ст. 84 Кодекса об образовании, абз. 2 п. 25 Положения о распределении.

Выплата денежной помощи согласно п. 25 Положения о распределении осуществляется:

1) нанимателем в полном размере независимо от количества использованных дней отдыха молодым специалистом в месячный срок со дня

заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом;

2) учреждением образования, которое окончил выпускник, за счет средств республиканского или местных бюджетов за 45 календарных дней из расчета месячной стипендии, назначенной выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, в последнем перед выпуском семестре (полугодии) не позднее выдачи свидетельства о направлении на работу.

Справка о размере стипендии выдается учреждением образования при выдаче документа об образовании.

В случае, если молодые специалисты и выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре (полугодии), им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска.

Согласно п. 26 Положения о распределении Областные, Минский городской Советы депутатов, наниматели в соответствии с законодательством могут устанавливать дополнительную денежную помощь, выделять средства с целью компенсации затрат на наем жилых помещений молодым специалистам, а также выпускникам, получившим высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан и по их желанию при наличии мест работы направленным на работу. Так, к примеру, определённым категориям молодых специалистов может быть установлена ежемесячная денежная помощь с целью компенсации затрат на наем жилых помещений.

При переезде вопрос жилья для молодых специалистов стоит довольно-таки остро. Как отмечено выше «наниматели…могут устанавливать…». Законодательство не обязывает нанимателя предоставлять жилье или компенсировать стоимость его аренды. Оспорить данный вопрос можно только в тех случаях, когда в трудовом договоре (контракте) указан пункт о предоставлении (компенсации стоимости) жилья нанимателем.

– компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде.

Согласно п. 2 Инструкции о порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости населения Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.06.1996 N 51 другая местность – это другой

населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. При этом выплата установленных компенсаций осуществляется в связи с переездом на работу в другой населенный пункт (по административно-территориальному делению) по отношению к населенному пункту, где молодой специалист зарегистрирован по месту жительства. В соответствии с подп. 3.1, 3.2 Указа Президента Республики Беларусь от 07.09.2007 N 413 «О совершенствовании системы учета граждан по месту жительства и месту пребывания» регистрация по месту жительства определяется на основании соответствующего штампа о регистрации по месту жительства либо штампа о прописке.

Так в соответствии со ст. 48, 84, 96 ТК указанные компенсации выплачиваются работникам, лицам, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, приемом в соответствии с предварительной договоренностью, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, а также выпускникам, получившим высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан и при наличии мест работы по их желанию направленным на работу.

Согласно ч. 1 ст. 96 ТК возмещаются:

1. стоимость проезда молодого специалиста и членов его семьи (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку.

2. расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого молодого специалиста и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

3. суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

4. единовременное пособие на самого молодого специалиста в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого молодого специалиста.

Ч. 2 ст. 96 ТК устанавливает, что стоимость проезда членов семьи молодого специалиста и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются лишь в том случае, если они переезжают на

новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

Глава 4
Особенности трудовых отношений с молодым специалистом

Перераспределение

Согласно ст. 16 Положения о распределении для рассмотрения вопроса о перераспределении выпускник, молодой специалист, молодой рабочий (служащий) обращается в учреждение образования, направившее его на работу.

В соответствии со ст. 85 Кодекса об образовании, учреждения образования осуществляют перераспределение выпускников в случае:

1.1. отказа нанимателя в приеме на работу, подтвержденного документом;

1.2. невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией по окончании военной службы по призыву в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь при желании выпускника работать по распределению; В этом случае нужно предъявить копию военного билета.

1.3. перевода молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) с его согласия от одного нанимателя к другому (п.4 ст.35 ТК) по согласованию между ними в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией; В этом случае необходимы письма о согласии прежнего и нового нанимателей на увольнение и прием на работу.

1.4. отчисления из учреждения образования (организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования) лица, принятого для получения образования более высокого уровня, который не отработал срок обязательной работы по распределению после получения профессионально-технического, среднего специального или высшего

образования; При этом помимо паспорта или иного документа, удостоверяющего личность, предъявляется копия справки об обучении.

1.5. расторжения с ними трудового договора в случаях:

1.5.1. ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК)

1.5.2.нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 ТК)

1.5.3.несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК);

1.5.4.неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (п. 6 ст. 42 ТК);

1.5.5.возникновения обстоятельств, не зависящих от воли сторон, таких, как:

– восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК);

– нарушение установленных правил приема на работу (п.3 ст. 44 ТК);

1.5.6. перехода на выборную должность (п. 4 ст. 35 ТК).

В этих случаях в дополнение к паспорту или иному документу, удостоверяющему личность, предъявляется выписка (копия) трудовой книжки.

1.6. возникновения у молодого специалиста обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном п.6 ст.83 ТК;

1.7. в иных случаях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

Согласно п.21 Положения о распределении для рассмотрения вопроса о последующем направлении на работу выпускник, молодой специалист, молодой рабочий (служащий) обращается в учреждение образования, направившее его на работу. При обращении предъявляется паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также представляются следующие документы, подтверждающие право на последующее направление на работу (п. 16 Положения о распределении):

копия удостоверения инвалида и справка о месте жительства и составе семьи – для инвалидов I или II группы или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, а также для выпускников, которые имеют ребенка-инвалида или одного из родителей либо мужа (жену) инвалида I или II группы;

копия свидетельства о рождении и справка о месте жительства и составе семьи родителя – для лиц, которые имеют одного из родителей инвалида I или II группы;

медицинская справка о состоянии здоровья – для лиц, имеющих медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации;

выписка (копия) трудовой книжки – для лиц, с которыми трудовой договор расторгнут в случаях, предусмотренных в пункте 3 статьи 88 Кодекса Республики Беларусь об образовании;

копия военного билета – для лиц, направленных на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, призванных на военную службу по призыву в Вооруженные Силы Республики Беларусь, другие войска и воинские формирования Республики Беларусь и уволенных с нее;

письма о согласии прежнего и нового нанимателей на увольнение и прием на работу – для лиц, в порядке перевода письменно приглашенных на работу к другому нанимателю в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией. При этом в письмах о согласии прежнего и нового нанимателей на увольнение и прием на работу лиц, получивших высшее или среднее специальное образование по профилю образования «Здравоохранение», должна содержаться информация о том, что решение указанных нанимателей согласовано с управлением здравоохранения облисполкома или Минского горисполкома, в подчинении (ведении) которых они находятся;

копия решения органа опеки и попечительства о закреплении жилого помещения либо местного исполнительного и распорядительного органа о принятии на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий – для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

медицинская справка о состоянии здоровья и справка о месте жительства и составе семьи – для беременных женщин;

копия свидетельства о рождении ребенка и справка о месте жительства и составе семьи – для лиц, которые имеют ребенка в возрасте до трех лет;

копия свидетельства о заключении брака и справка о месте работы, службы и занимаемой должности мужа (жены) – для лиц, которые имеют мужа (жену), избранного на выборную должность в государственные органы, либо направленного на работу в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Беларусь, либо из числа военнослужащих Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований (за исключением военнослужащих, проходящих срочную военную службу, службу в резерве, курсантов), сотрудников Службы безопасности Президента Республики Беларусь, Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов государственной безопасности, таможенных органов, прокурорских работников;

копия свидетельства о заключении брака, справки о месте работы, службы и занимаемой должности и о месте жительства и составе семьи мужа (жены) – для лиц, имеющих мужа (жену), которые постоянно проживают и работают на территории Республики Беларусь;

копии документов, подтверждающих принадлежность выпускников к числу детей лиц, перечисленных в подпунктах 3.2, 3.4 и 3.7 пункта 3, пункте 10 и подпунктах 12.2 и 12.3 пункта 12 статьи 3 Закона Республики Беларусь «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан»;

документ, подтверждающий отказ нанимателя в приеме на работу выпускнику, который прибыл к месту работы согласно договору о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета;

договор о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) и дополнительное соглашение к нему, подписанное заказчиком целевой подготовки по согласованию с республиканским органом государственного управления, местным исполнительным и распорядительным органом, в подчинении которого находится этот заказчик, – для выпускников, направленных (перенаправленных) на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего).

Перераспределение, последующее направление на работу осуществляются комиссией по направлению на работу в порядке,

установленном в п. 12, 14, 15, 18 Положения о распределении (порядок см. в «Порядок распределения: от работы комиссии до направления на работу»).

Решение о перераспределении, перенаправлении выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование по профилю образования «Здравоохранение», должно быть согласовано с Министерством здравоохранения Республики Беларусь, а выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование по направлению образования "Сельское хозяйство", - с областным (Минским городским) исполнительным и распорядительным органом по месту нахождения организации, в которую распределен, направлен выпускник (ч. 3 п. 16, ч. 1 п. 21 Положения о распределении).

Выпускники, перенаправленные на работу, являются молодыми специалистами или молодыми рабочими (служащими) в течение срока обязательной работы. Срок обязательной работы по перераспределению определяется сроком обязательной работы по распределению и уменьшается на время, которое выпускник отработал по распределению (ч. 1 п. 3 ст. 85 Кодекса об образовании). В срок обязательной работы по перераспределению по желанию выпускника засчитываются период военной службы по призыву, службы в резерве в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, иные периоды, определяемые Правительством Республики Беларусь.

Выпускникам, которые перераспределены, выдается свидетельство о направлении на работу. В случае если выпускнику комиссия не предоставила место работы в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией в связи с отсутствием места работы, ему выдается справка о самостоятельном трудоустройстве в пятидневный срок после принятия решения о предоставлении нового места работы.

Согласно п. 395 Перечня административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными государственными организациями по заявлениям граждан, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь 16.03.2006 N 152 со дня обращения устанавливается месячный срок для рассмотрения представленных документов и выдачи молодому специалисту справки о самостоятельном трудоустройстве.

Молодой специалист, молодой рабочий (служащий) при получении справки о самостоятельном трудоустройстве утрачивает статус молодого специалиста, молодого рабочего (служащего).

Перевод

В соответствии со ст. 30 ТК переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

Виды переводов:

1) временный перевод / постоянный перевод;

2) на другую работу (по другой трудовой функции) / на работу в другую местность / на работу к другому нанимателю.

Перевод допускается только с письменного согласия молодого специалиста, за исключением случаев, предусмотренных ст. 30, 33 и 34 ТК.

Согласно ст. 33 ТК допускается временный перевод на срок до 1 месяца (с согласия работника допускается до календарного года) в связи с производственной необходимостью, в том числе в другую местность. Под производственной необходимостью понимается необходимость предотвращения нанимателем катастрофы, производственной аварии, ее последствий; устранения последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. В случае если молодого специалиста переводят в другую местность (не в черте одного населенного пункта), ему должна быть выплачена компенсация (ст. 96 ТК).

Согласно ст. 34 ТК допускается временный перевод в связи с простоем. Перевод должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности. С порядком оплаты труда подробнее можно ознакомиться в ч.3 ст.30 ТК.

Работник не может быть переведен (на работу противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 30 ТК), не может быть переведен на постоянную или временную работу несоответствующей полученной специальности (пп. 12, 33 Положения о распределении). Если у нанимателя нет возможности перевести молодого специалиста на работу с учетом выше названных требований, он может расторгнуть трудовой договор по п. 2 ст. 42 ТК. После – молодой специалист обращается в учреждение образования за перераспределением.

В случаях перевода, указанных в ст. 30, 33, 34 ТК согласие учреждения образования не требуется.

Постоянный перевод молодого специалиста к другому нанимателю происходит с согласия работника, согласия действующего и будущего нанимателей (пп. 16, 21 Положения о распределении). Для такого перевода необходимо выполнить следующие действия:

1) направление письма-приглашения будущего нанимателя молодому специалисту;

2) направление письма-ходатайства в учреждение образования о перераспределении молодого специалиста;

3) предоставление нынешним нанимателем письма о согласии на увольнение в порядке перевода к новому нанимателю молодого специалиста.

В случае если молодой специалист получал образование по профилю образования «Здравоохранение», то письма должны быть согласованы с управлением здравоохранения облисполкома или Минского горисполкома (пп. 16, 21 Положения о распределении).

Необходимые документы предоставляются в учреждение образования (в отдел кадров). При принятии положительного решения о переводе молодому специалисту выдается новое свидетельство о направлении на работу. Увольнение в порядке перевода нынешним нанимателем происходит после выдачи учреждением образования свидетельства.

Если перевод молодого специалиста произведен в соответствии с требованиями законодательства, то отказ от выполнения работы является нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом (п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 N 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

От перевода следует отличать перемещение. Согласно ст. 31 ТК перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором. При перемещении не требуется согласия работника. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Изменение существенных условий труда

В соответствии со ст. 32 ТК, наниматель вправе изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенным в трудовом договоре, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами (выразившимися, в частности, в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации).

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно части 1 пункта 20 Постановления Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» изменением существенных условий труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, а при применении Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» – переход на контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

По общему правилу при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда трудовой договор с ним может быть прекращен в соответствии с п. 5 ст. 35 ТК.

Однако согласно п. 33 Положения о распределении увольнение молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, до окончания указанного в свидетельстве о направлении на работу срока обязательной работы запрещается, за исключением ряда случаев:

переход на выборную должность,

принятие решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

зачисление в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);

нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора;

увольнение по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в пп. 1, 2, 4 - 9 ст. 42 и в пп. 2 - 7 ст. 47 ТК, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в пп. 1 - 3, 5 - 7 ст. 44 ТК).

Изменение существенных условий труда не входит в данный закрытый перечень, следовательно, не является основанием для увольнения молодого специалиста по указанному основанию.

В случае несогласия молодого специалиста с существенным изменениями труда, трудовые отношения с нанимателем продолжаются на тех же условиях. Наниматель не вправе уволить МС в связи с несогласием, а также вносить изменения без согласия такого работника (ч. 4 ст. 19 ТК).

Оплата труда

Данный вопрос является интересным для молодых специалистов, однако, указанные нормы являются обязательными для применения только в государственных организациях.

Определенным категориям молодых специалистов производится повышение тарифных ставок (окладов).

Так, молодым специалистам с высшим образованием, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи и принятым на работу в организации, финансируемые из бюджета, тарифные ставки (оклады) повышаются на 50% (п. 1 Указа №273).

Согласно Положению о порядке формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 №199 (далее – Положение №199), в банки данных одаренной и талантливой молодежи включаются сведения о гражданах Республики Беларусь, иностранных гражданах и лицах без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Беларусь, в возрасте до 31 года:

1) в банк данных одаренной молодежи:

– которым присуждены поощрения специального фонда Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов;

– являющихся победителями (I, II, III место, дипломы I, II, III степени, золотая, серебряная, бронзовая медаль) международных и республиканских олимпиад (конкурсов, турниров, иных мероприятий) согласно перечню, ежегодно утверждаемому Министерством образования, по учебным предметам (предметам, дисциплинам, учебным дисциплинам) в течение последних двух календарных лет, предшествующих году выдвижения на включение в банк данных одаренной молодежи, и (или) показавших особые успехи в научно-техническом творчестве, научно-исследовательской и изобретательской деятельности;

– являющихся руководителями, членами руководящих органов республиканских молодежных и детских общественных объединений, включенных в республиканский реестр молодежных и детских общественных объединений, пользующихся государственной поддержкой;

2) в банк данных талантливой молодежи:

– которым присуждены поощрения специального фонда Президента Республики Беларусь по поддержке талантливой молодежи;

– являющихся победителями (Гран-при, I, II, III место, дипломы I, II, III степени) международных и республиканских художественно-творческих мероприятий, теле- и радиопроектов.

Пользователями банков данных одаренной и талантливой молодежи могут быть государственные органы, иные государственные, а также негосударственные организации. Если пользователю необходима информация о ресурсах банков данных, то он делает соответствующий запрос в Министерство образования для получения информации из банка данных одаренной молодежи; в Министерство культуры для получения информации из банка данных талантливой молодежи (п. 14 Положения №199).

Повышение тарифной ставки на 50% выпускникам из числа выпускников, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, осуществляется:

1) выпускникам, получившим высшее образование в дневной форме обучения за счет средств республиканского бюджета либо на условиях оплаты, направленным на работу по распределению (пункт 1 Указа № 273);

2) только по основному месту работы молодого специалиста в течение двух лет с момента заключения с ним трудового договора (контракта) (пп. 3.1. п. 3 Указа №273).

При этом ежемесячные доплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, определенного в п. 2 вышеназванного Указа, который равняется одной

тарифной ставке первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников государственных организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Пп. 1.2 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. №1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» установлено повышение тарифных окладов (ставок) выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее - бюджетные организации), в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) на 10 процентов.

Повышения тарифной ставки (оклада) установлены также для выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения или направления:

Категории работников, которым установлено повышение тарифной ставки (оклада)	Размер повышения тарифной ставки (оклада)	Нормативный правовой акт, которым установлено повышение тарифной ставки (оклада)
1	2	3
выпускники Белорусского государственного университета (БГУ), завершившие обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, степени магистра, работающие по распределению в первые 5 лет работы	10%	абзац 4 Указа Президента Республики Беларусь от 20.11.1996 N 477 "О социальной поддержке работников и выпускников Белорусского государственного университета"

1	2	3
выпускники учреждения образования "Белорусский государственный экономический университет" (БГЭУ), завершившие обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, а также которым присвоена степень магистра, работающие по распределению	10%	абзац 3 пункта 1 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 17.04.1997 N 347 "О мерах по обновлению и развитию материально- технической базы и социальной поддержке работников и выпускников учреждения образования "Белорусский государственный экономический университет"
выпускники Белорусского национального технического университета (БНТУ), завершившие обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, а также которым присвоена степень магистра, работающие по распределению	10%	абзац 3 пункта1 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 17.01.1997 N 6 "О социальной поддержке работников и выпускников Белорусского национального технического университета"
выпускники учреждения образования "Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка" (БГПУ им. М.Танка), завершившие обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, а также которым присвоена степень магистра, работающие по распределению	10%	абзац 3 пункта 1 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 12.06.1997 N 698 "О мерах по обновлению и развитию материально- технической базы и социальной поддержке работников и выпускников учреждения образования "Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка"

Информацию о выплатах и компенсациях см. в «Выплаты и компенсации, причитающиеся по окончании обучения и связанные с переездом молодого специалиста».

Отпуск

Отпуск молодому специалисту предоставляется в общеустановленном порядке наравне с иными работниками.

При этом отпуск следует отличать от понятия отдыха, который предоставляется выпускнику до начала его трудовой деятельности (п. 24 Положения о распределении, п. 3 ст. 48 и п. 6 ст. 84 Кодекса об образовании). Использование либо не использование выпускником данного отдыха никак не влияет на предоставление отпуска молодому специалисту.

Пп. 3.2. статьи 48 Кодекса об образовании предусматривает гарантии и компенсации выпускникам, которым место работы предоставлено путем

распределения, в частности отдых продолжительностью 31 календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, - 45 календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.

Неполное рабочее время, сокращенная продолжительность рабочего времени

Действующее законодательство не содержит ограничений в отношении приема на работу молодого специалиста на условиях неполного рабочего времени.

По общему правилу молодым специалистам, как и другим работникам, рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена) с учетом ограничений, установленных ТК и коллективным договором (ч. 3 и 4 ст. 110 ТК). Нормальной считается продолжительность рабочего времени, равная установленной полной или сокращенной его норме (ст. 111 ТК). Молодые специалисты не включены в перечень граждан, которым обязательно устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени по их требованию, кроме случаев, когда они подпадают под категорию лиц, указанных в статьях 113 - 115 ТК:

– работники на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

– инвалиды I и II группы

– работающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны,

– отдельные категории работников (учителя, врачи и др.), которым сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Как было отмечено выше, законодательство не содержит норм, запрещающих выпускнику быть занятым по распределению неполное рабочее время (0,75; 0,5; 0,1 ставка и т.д.). Таким образом, студент может принести именную заявку из организации, куда его примут на неполный рабочий день. Другой вопрос: удовлетворит ли эту заявку комиссия учреждения образования? Рекомендуем не указывать размер ставки в письме.

Совместительство

Распределение – основное место работы, но помимо этого молодой специалист может работать и по совместительству, как внешнему, так и внутреннему в пределах допустимых законодательством ставок (1,5 ставки).

В пп. 3.1 п. 3 Указа № 273 установлено, что повышение тарифных ставок (окладов) и ежемесячные доплаты, определенные Указом № 273, осуществляются непосредственно по основному месту работы молодого специалиста в течение двух лет с момента заключения с ним трудового договора (контракта). Повышение тарифных окладов и ежемесячные доплаты, установленные Указом №273, не будут осуществляться по месту работы на условиях совместительства, поскольку совместительство - выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора (ст. 343 ТК).

Глава 5
Прекращение трудовых отношений

Основания расторжения договора

Согласно п. 33 Положения о распределении увольнение молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, до окончания указанного в свидетельстве о направлении на работу срока обязательной работы запрещается, за исключением случаев:

– перехода на выборную должность (п. 4 ст. 35 ТК);

– принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

– зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);

– нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (ст. 41 ТК);

– увольнения по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в пп. 1, 2, 4–9 ст. 42 и в пп. 2–7 ст. 47 ТК, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в пп. 1–3, 5–7 ст. 44 ТК.

Согласно ст. 42 трудовой договор с молодым специалистом может быть расторгнут в случаях:

1) ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;

2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

4) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

5) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

6) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

9) однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

Отметим, что молодого специалиста не могут уволить вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК).

Основания согласно ст. 47 ТК:

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

5) неподписания либо нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по

соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;

6) неподписания работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашения коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;

7) возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами.

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон, предусмотрены в пп. 1–3, 5–7 ст. 44 ТК:

1) призыв работника на военную службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

3) нарушение установленных правил приема на работу;

5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

6) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя – физического лица;

7) возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы.

Согласно п.33 Положения о распределении увольнение молодых специалистов, получивших высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срока работы допускается:

в случае расторжения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) по основаниям, указанным в пунктах 5, 6 ст. 88 Кодекса об образовании;

по основаниям, предусмотренным в пп. 4, 5, 7, 8, 9 ст. 42, в пп. 1, 5–7 ст. 44 и в пп. 1, 2–7 ст. 47 ТК.

Обращаем внимание, согласно ст. 44 ТК, в течение срока обязательной работы наниматели и выпускники, получившие свидетельство о направлении

на работу, обязаны письменно сообщать в учреждения образования о своем приеме на работу или увольнении в месячный срок со дня приема на работу или увольнения.

Порядок возмещения средств в бюджет

Вопросы возмещения затраченных на обучение средств регулируются пп. 2-6 ст. 88 Кодекса об образовании, Положением о возмещении средств.

Согласно п. 2 Положения о возмещении возмещение затраченных на обучение средств производится выпускниками, которым место работы было предоставлено путем распределения, а также направленными на работу в соответствии с договором о подготовке специалиста за счет средств республиканского бюджета и не отработавшими установленный срок обязательной работы.

Выпускник вправе отказаться от работы по распределению (перераспределению) или от направления на работу и добровольно возместить затраченные средства. Для возмещения затраченных средств выпускник обращается в учреждение образования за расчетом суммы затраченных средств.

В случае неявки выпускника к месту работы или к месту прохождения интернатуры (для лиц, имеющих высшее медицинское образование), его перевода или увольнения наниматель и выпускник в месячный срок сообщают об этом в учреждение образования, выдавшее выпускнику направление на работу или направление в интернатуру, с указанием причин и приложением подтверждающих их документов (в т. ч. подтверждающих право на освобождение от возмещения средств за обучение) (п. 4 Положение о возмещении).

Учреждение образования, в свою очередь, в месячный срок со дня получения документов, либо в случае неполучения от нанимателя подтверждения прибытия к свидетельству о направлении на работу или к направлению в интернатуру в течение месяца со дня предполагаемого трудоустройства выпускника организует работу по сбору информации и принимает соответствующее решение о возмещении выпускником средств, затраченных на обучение, или об освобождении от возмещения средств. Принятое решение оформляется приказом руководителя учреждения образования.

Копия приказа руководителя и расчет суммы средств, подлежащих возврату в бюджет, направляются выпускнику с извещением о

необходимости возмещения затраченных средств в добровольном порядке в шестимесячный срок.

По истечении шестимесячного срока при отсутствии добровольного возмещения затраченных средств учреждение образования осуществляет их взыскание в судебном порядке.

При принятии решения об освобождении от возмещения затраченных средств учреждение образования извещает об этом выпускника и выдает ему справку о самостоятельном трудоустройстве.

Согласно п. 11 Положение о возмещении для рассмотрения вопроса о получении справки о самостоятельном трудоустройстве выпускник обращается в учреждение образования, направившее его на работу. При обращении предъявляется паспорт, а также следующие документы, подтверждающие право на получение справки о самостоятельном трудоустройстве:

1) копия единого билета – для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, свидетельство о смерти родителей-для лиц в возрасте от 18 до 23 лет, потерявших последнего из родителей в период обучения в вузе;

2) копия удостоверения пострадавшего от катастрофы на Чернобыльской АЭС;

3) копия военного билета – для лиц, призванных на военную службу и уволенных с нее;

4) документ, подтверждающий компенсацию затраченных средств;

5) решение суда - в случае вступления в силу решения суда о взыскании в бюджет затраченных средств.

Рассмотрение вопроса о получении справки о самостоятельном трудоустройстве выпускниками при невозможности предоставления им нового места работы путем перераспределения, осуществляется на основании документов, представленных такими выпускниками для рассмотрения вопроса о перераспределении. Копии этих документов представляются засвидетельствованными в установленном порядке.

Контроль за своевременным и полным возмещением затраченных средств осуществляют соответствующие учреждения образования (п. 3 ст. 88 Кодекса об образовании).

Категории выпускников, которые освобождаются от возмещения затраченных на обучение средств в бюджет, определены в пп. 2-6 ст. 88 Кодекса об образовании:

2. Выпускники, работающие по распределению (перераспределению), а также выпускники, направленные (перенаправленные) на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, приступившие к работе и не отработавшие установленный срок обязательной работы, освобождаются от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку, если они относятся к категории:

2.1. детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц в возрасте от восемнадцати до двадцати трех лет, потерявших последнего из родителей в период получения соответствующего образования;

2.2. детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов I или II группы, при невозможности предоставления путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы с учетом состояния их здоровья по месту жительства родителей, мужа (жены) или с их согласия иного имеющегося в наличии места работы;

2.3. лиц, имеющих одного из родителей, или мужа (жену) инвалида I или II группы, или ребенка-инвалида при невозможности предоставления путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы по месту жительства этих родителя, мужа (жены), ребенка-инвалида;

2.4. лиц, имеющих медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации при невозможности предоставления путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы с учетом состояния их здоровья;

2.5. беременных женщин, матерей (отцов), имеющих ребенка в возрасте до трех лет на дату принятия решения о перераспределении, последующем направлении на работу, при невозможности предоставления путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы по месту их жительства;

2.6. мужа (жены), жена (муж) которого работает и постоянно проживает на территории Республики Беларусь, при невозможности предоставления им путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы по месту жительства и (или) работы жены (мужа);

2.7. детей лиц, перечисленных в подпунктах 3.2, 3.4 и 3.7 пункта 3, пункте 10 и подпунктах 12.2 и 12.3 пункта 12 статьи 3 Закона Республики Беларусь «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для

отдельных категорий граждан», при невозможности предоставления путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы по месту жительства родителей, мужа (жены) этих детей или с их согласия иного имеющегося в наличии места работы;

2.8. лиц, имеющих льготы в соответствии со статьей 18 Закона Республики Беларусь «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий».

3. Выпускники, работающие по распределению (перераспределению), а также выпускники, направленные (перенаправленные) на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета и приступившие к работе, освобождаются от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку, если трудовой договор с ними расторгнут в связи с:

3.1. ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК), при невозможности предоставления им нового места работы путем перераспределения, последующего направления на работу;

3.2. нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 ТК), при невозможности предоставления им нового места работы путем перераспределения, последующего направления на работу;

3.3. несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 2 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь), при невозможности предоставления им нового места работы путем перераспределения, последующего направления на работу;

3.4. неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (п. 6 ст. 42 ТК), при невозможности предоставления им нового места работы путем перераспределения, последующего направления на работу;

3.5. обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (пп 2 и 3 ст. 44 ТК), при невозможности предоставления им нового места работы путем перераспределения, последующего направления на работу;

3.6. переходом на выборную должность (п. 4 ст. 35 ТК).

4. Выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, направленные на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, призванные на военную службу по призыву в Вооруженные Силы Республики Беларусь, другие войска и воинские формирования Республики Беларусь и уволенные с нее, освобождаются от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку.

5. Выпускники, направленные (перенаправленные) на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего), освобождаются от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку, если они:

5.1. являются детьми-инвалидами в возрасте до восемнадцати лет, инвалидами I или II группы, при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы с учетом состояния их здоровья по месту жительства родителей, мужа (жены) или с их согласия иного имеющегося в наличии места работы;

5.2. имеют одного из родителей, или мужа (жену) инвалида I или II группы, или ребенка-инвалида, при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы по месту жительства этих родителя, мужа (жены), ребенка-инвалида;

5.3. имеют медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации, при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы с учетом состояния их здоровья.

6. Выпускники, направленные (перенаправленные) на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего), освобождаются от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку, если трудовой договор (контракт) с ними расторгнут в связи с:

6.1. ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК), при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы;

6.2. нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 ТК), при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы;

6.3. несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК), при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы;

6.4. неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (п. 6 ст. 42 ТК), при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы;

6.5. обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (пп. 2 и 3 ст. 44 ТК), при невозможности предоставления путем последующего направления на работу нового места работы.

Глава 6
Слово о целевом направлении

Целевое направление - это документ, согласно которому осуществляется целевая подготовка специалиста за счёт республиканского или местных бюджетов. Для получения целевого направления с организацией любой формы собственности заключается договор о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) (ст. 63 Кодекса об образовании). До подписания документа рекомендуется внимательно его прочитать, посоветоваться с юристом, указать права и обязанности сторон в тех или иных случаях.

Согласно пп. 7, 8 Положения о целевой подготовке договор может быть расторгнут или изменен по соглашению сторон, а также по требованию одной из сторон. Для этого одна из сторон обязана письменно уведомить об этом другие стороны с указанием причин и представлением подтверждающих их документов. Договор считается измененным или расторгнутым по соглашению сторон, если стороны в месячный срок со дня получения уведомления письменно выразят свое согласие с его изменением или расторжением. Договор считается измененным или расторгнутым по требованию одной из сторон в месячный срок со дня получения уведомления. Изменение или расторжение договора осуществляется по согласованию с республиканскими органами государственного управления, местными исполнительными и распорядительными органами, в подчинении которых находятся заказчики, в определяемом этими органами порядке.

В период получения образования договор может быть расторгнут при наличии следующих оснований:

– установление гражданину, не достигшему 18-летнего возраста, инвалидности;

– установление гражданину инвалидности I или II группы;

– установление одному из родителей или мужу (жене) гражданина инвалидности I или II группы или инвалидности ребенку гражданина;

– возникновение медицинских противопоказаний к работе по получаемой специальности (направлению специальности, специализации) и присваиваемой квалификации;

– ликвидация заказчика;

– досрочное прекращение образовательных отношений по обстоятельствам, не зависящим от воли гражданина, учреждения образования.

Несмотря на то, что договор может быть расторгнут, студенты вправе продолжить обучение на основании (читай - других) договоров о подготовке специалистов (рабочих, служащих) за счет средств республиканского (местного) бюджета или на платной основе.

Согласно п. 12 Положения о целевой подготовке в случае расторжения трудового договора (контракта) с молодым специалистом заказчик уведомляет об этом учреждение образования в трехдневный срок.

В случае нарушения порядка расторжения договора, установленного Положением о целевом направлении, ответственность по возмещению средств, затраченных государством на подготовку специалиста (рабочего, служащего) на условиях целевой подготовки, солидарно несут заказчик и гражданин.

Случаи, согласно которым выпускники, получавшие образование на условиях целевой подготовки, освобождаются от возмещения средств, описаны в ст. 88 Кодекса об образовании.

После окончания срока обучения распределение «целевиков» отличается от стандартной процедуры распределения сроком отработки и тем, что выпускник отрабатывает в той организации, с которой был заключен договор. Согласно п.2 ст. 84 Кодекса об образовании срок обязательной работы для выпускников, получивших высшее образование I ступени, устанавливается не менее 5 лет; для выпускников, получивших среднее специальное образование, – не менее 3 лет; для выпускников, получивших профессионально-техническое образование, – не менее 2 лет. Для всех выпускников, получивших образование на условиях целевой подготовки, за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей), определяется соответствующими договорами.

В случае призыва молодого специалиста на службу в Вооруженные Силы Республики Беларусь, другие войска и воинские формирования до либо после его трудоустройства, по окончании службы обязан доработать установленный договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) срок обязательной работы (п.28 Положения о распределении).

Исключения составляют случаи, когда выпускник получал соответствующее образование (п.2 ст. 84 Кодекса об образовании).

В срок работы по целевому направлению учитывается время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п.2 ст. 84 Кодекса об образовании).

Выпускники, молодые специалисты, направленные на работу согласно договору о целевой подготовке, могут быть перенаправлены на работу учреждениями образования в течение срока обязательной работы в случаях, указанных в п. 5 и 6 ст. 88 Кодекса об образовании, а именно:

1) если выпускники являются детьми-инвалидами в возрасте до восемнадцати лет, инвалидами I или II группы. Они могут быть перенаправлены на новое место работы с учетом состояния их здоровья по месту жительства родителей, мужа (жены) или с их согласия на иное имеющееся в наличии место работы;

2) если выпускники имеют одного из родителей, или мужа (жену) инвалида I или II группы, или ребенка-инвалида. Они могут быть перенаправлены на новое место работы по месту жительства этих родителя, мужа (жены), ребенка-инвалида;

3) если выпускники имеют медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации. Они могут быть перенаправлены на новое место работы с учетом состояния их здоровья;

4) если трудовой договор с выпускниками расторгнут в связи с:

- ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК);

- нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (ст. 41 ТК);

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК);

- неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (п. 6 ст. 42 ТК);

- обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (п. 2, 3 ст. 44 ТК);

- а также в случаях, если место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном в пункте 6 статьи 83 Кодекса об образовании.

Перенаправление молодых специалистов в указанных выше случаях может осуществляться только при условии изменения договора о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) в соответствии с Положением о целевой подготовке (п. 19 Положения о распределении).

Выпускники, направленные на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, могут быть перенаправлены на работу в течение сроков обязательной работы, установленных в п. 2 ст. 84 Кодекса об образовании, учреждениями образования при наличии следующих оснований (п. 20 Положения о распределении):

- отказа нанимателя в приеме на работу выпускнику, направленному на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета;

- невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией по окончании военной службы по призыву в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях при желании выпускника работать по направлению на работу;

- перевода молодого специалиста с его согласия от одного нанимателя к другому (п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК) по согласованию между ними в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией;

- расторжения с молодым специалистом трудового договора в случаях, предусмотренных в п. 3 ст. 88 Кодекса об образовании;

- возникновения у молодого специалиста обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном в п. 6 ст. 83 Кодекса об образовании.

Вопросы и ответы по теме

Вопрос №1:

– Я молодой специалист и работаю в сельской школе по целевому направлению уже второй год, могу ли я перевестись в школу другого района? Либо я должна отрабатывать в том районе, от которого давалось направление?

Ответ:

– Если в высшем учебном заведении вы учились бесплатно, но по целевому направлению – вашу учебу оплачивало не государство, а

организация, которая вам выдала это направление (в вашем случае, исходя из вашего обращения, это школа, в которой вы сейчас работаете). Перевестись на другое место работы без согласия администрации школы вы не имеете права, т.к. ваш нынешний работодатель за средства из личного бюджета выучил специалиста «для себя». Если же по каким-либо причинам (достаточное количество сотрудников и т.д.) ваш нынешний работодатель согласится вас уволить, то вы сможете перевестись в школу другого района.

Вопрос №2:

– Здравствуйте, в 2007 году я поступала в ветеринарную академию по целевому направлению, но за все время обучения мне не выплачивали ничего, кроме стипендии, на которую я выходила сама. Вот уже год я отрабатываю в с/х предприятии (колхозе), и у меня появилась возможность уехать в другую страну. Скажите, пожалуйста, обязана ли я выплачивать деньги, вносить их нужно сразу или можно как-то в рассрочку? И где я могу узнать точную сумму выплаты? Или же, если я просто все брошу и уеду, – какие будут последствия? Заранее огромное спасибо».

Ответ:

– Если выпускник по каким-либо причинам не может отработать распределение, то он обязан выплатить либо государству, либо, в вашем случае, организации, направившей его учиться, сумму, затраченную на ваше обучение. Исключения составляют: срочная или резервная служба в армии, декретный отпуск и некоторые другие случаи. Если вы собираетесь уезжать в другую страну, вернуть деньги придется. В каком объеме – уточняйте в отделе кадров учебного заведения, которое вас распределяло. По правилам, компенсацию необходимо выплатить в течение 6 месяцев с момента начала срока отработки распределения (в РБ с 1 августа). В вашем случае срок выплаты будет, скорее всего, тоже 6 месяцев, только индивидуально назначат дату «отсчета». В случае если в добровольном порядке вы не заплатите и просто уедете, с вас, скорее всего, попытаются взыскать компенсацию через суд. Такое развитие ситуации вероятнее всего, если в договоре на целевое направление не прописано иных условий и обязанностей.

Вопрос №3:

– Здравствуйте! В июле 2014 года оканчиваю ГоГМУ, поступала по целевому направлению из Могилевской обл. За время учебы вышла замуж, теперь – гомельская прописка, муж работает в Гомеле и в июле 2014 года тоже получает высшее образование. Есть ли у меня шансы остаться на интернатуру в Гомеле и входит ли декретный отпуск в срок обязательной отработки?

Ответ:

– Целевое направление обязывает молодого специалиста вернуться на отработку на предприятие, которое его выдало. Но по обоюдному согласию сторон возможно перераспределение. Если по целевому распределению вас «отпустят», а ваш муж будет проживать в Гомеле, то при наличии свободных мест в гомельской интернатуре вас оставят в этом городе. Согласно Кодексу об образовании (ст. 83) в срок обязательной работы по распределению по желанию выпускника засчитываются период военной службы по призыву, службы в резерве в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также иные периоды, определяемые правительством РБ. Прочитайте внимательно договор на целевое направление.

Больше вопросов и ответов по теме распределения «целевиков» можно найти здесь: *http://www.interfax.by/article/104311*

Сроки обязательной работы для выпускников, направленных на работу, приведены в таблице (ч. 1 - 4 п. 2 ст. 84 Кодекса об образовании).

Да или нет: 55 популярных вопросов

№	Вопрос	Ответ
1	2	3
Порядок распределения		
1	Можно ли легально избежать распределения?	Да
2	Обязаны ли меня ознакомить с имеющимися заявками до момента распределения?	Да
3	Обязаны ли меня ознакомить с базовыми организациями до момента распределения?	Да
4	Существует ли «предварительное» распределение?	Нет
5	Могу ли я принести именную заявку?	Да
6	Существует ли установленный законодательством образец именной заявки?	Нет
7	Обязаны ли меня отправить по распределению по именной заявке?	Нет
8	Удовлетворят ли мою именную заявку, если я состою в банке талантливой молодежи?	Да
9	Можно ли распределиться в частую организацию?	Да
10	Можно ли распределиться к ИПэшнику, общественную организацию, представительство иностранной организации в Беларуси?	Да
11	Можно ли распределиться в своё ООО, ОДО, ЧУП?	Да
12	Можно ли распределиться за пределы Республики Беларусь?	Нет
13	Могут ли распределить «платника» по его желанию?	Да
14	Распределят ли выпускника, если на последнем курсе перевестись на платное или заочное отделение?	Да
15	Распределят ли выпускника-«платника», который более половины срока обучения учился на бюджете?	Да
16	Можно ли распределиться на 0,1 ставки?	Да
17	Обязаны ли распределить по месту проживания / работы мужа (жены)?	Нет
18	Можно ли обжаловать решение комиссии по распределению?	Да
19	Могу ли я работать по распределению «специалистом» (а не согласно присвоенной квалификации в дипломе)?	Да
20	Могут ли меня распределить в случае неявки на процесс распределения?	Да
21	Могу ли я отказаться от распределения?	Да

1	2	3
22	Является ли выпускник, который работает по распределению, молодым специалистом?	Да
23	Могу ли я получить «свободный» диплом в случае отсутствия места отработки?	Да
24	Переносится ли срок отработки при поступлении в магистратуру (дневное, бюджетное)?	Да
25	Переносится ли срок отработки при поступлении в магистратуру (дневное, платное)?	Нет
26	Можно ли поступить в магистратуру за рубежом, не отрабатывая по распределению?	Нет
27	Если возможность учиться в магистратуре за рубежом и перенести срок отработки?	Да
28	Нужно ли отрабатывать после бюджетной магистратуры?	Да
29	После магистратуры меня распределяет комиссия ВУЗа, в котором получил(а) степень магистра?	Да
Порядок трудоустройства		
30	Оказывается ли какая-либо денежная помощь молодому специалисту?	Да
31	Оказывают ли молодому специалисту денежную помощь при переезде в другой город?	Да
32	Обязаны ли предоставить жильё молодому специалисту?	Нет
33	Обязаны ли мне доплачивать в случае получения степени магистра?	Нет
34	Обязаны ли взять молодого специалиста на работу на полную ставку?	Нет
Особенности трудовых отношений		
35	Можно ли перераспределиться?	Да
36	Могу ли обратиться в университет за перераспределением?	Да
37	Всегда ли для перераспределения нужно согласие нанимателя?	Нет
38	Осуществляет ли университет контроль за прибытием на место распределения?	Да
39	Можно ли начать работать по распределению раньше 1 августа?	Да
40	Можно ли работать по совместительству во время распределения?	Да
41	Зачитают ли время проведённое в декретном отпуске в срок отработки по моему желанию?	Да
42	Зачитают ли время проведённое в армии в срок отработки по моему желанию?	Да
43	Может ли молодой специалист уходить в отпуск за свой счёт?	Да
44	Может ли наниматель устанавливать испытательный срок для молодого специалиста?	Нет
45	Может ли наниматель перевести молодого специалиста на постоянную или временную работу несоответствующей полученной специальности?	Нет

1	2	3
46	Может ли молодой специалист не согласиться на изменение существенных условий труда?	Да
47	Есть ли у выпускника время для отдыха (отпуск) после окончания учреждения образования?	Да
48	Всегда ли наниматель обязан удовлетворить требование молодого специалиста о сокращении продолжительности рабочего времени?	Нет
49	Может ли молодой специалист перераспределиться и работать на 0,5 ставки	Да
	Прекращение трудовых отношений	
50	Могут ли уволить молодого специалиста?	Да
51	Могут ли уволить молодого специалиста за некомпетентность?	Нет
52	Всегда ли необходимо возмещать средства за обучение?	Нет
53	Можно ли выехать за границу до полного возмещения средств за своё обучение?	Да
54	Могу ли я возместить в добровольном порядке (не через суд) средства за обучение?	Да
55	Обязаны ли мне выдать справку о самостоятельном трудоустройстве после возмещения средств?	Да



Книга о распределении для студентов и молодых специалистов, которые еще не знают, как себе помочь. Составлена с учетом вопросов 250 обратившихся к экспертам программы “Распределение: честно и обо всем”.

Братство организаторов студенческого самоуправления
БОСС

ABOSS.BY
BELARUSBOSS@GMAIL.COM
VK.COM/BELARUSBOSS